Jurnal Bisnis dan Pembangunan
ISSN: 2541-1403 | E-ISSN: 2541-187X
Volume 14 Nomor 01
https://journalmab.ulm.ac.id/index.php/jbp

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Hulu Sungai Utara

Akhmad Berkatillah[1*)], Ahmad Baihaqi[2)], Erfan Maulana[3)], Marisa[4)]
[1,2,3,4]Administrasi Publik, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai, Indonesia
*Corresponding Author: akhmadberkatillah21@gmail.com
Submitted: **03/01/2025**; Accepted: **23/03/2025**; Published: **25/04/2025**

Abstract: Every organization needs to pay attention and regulate the existence of its employees in an effort to improve good performance. Organizational culture is one of the factors that affect employee productivity. Study aims to determine whether there is a significant influence between organizational culture and employee work productivity at the Central Bureau of Statistics of Hulu Sungai Utara Regency, and to find out how much influence organizational culture has on work productivity at the Central Bureau of Statistics of Hulu Sungai Utara Regency. This research uses a quantitative approach with quantitative associative type. Data collection techniques used are observation, questionnaires, literature study and documentation. Sources of data were obtained from the results of questionnaires distributed to employees of the Central Bureau of Statistics of Hulu Sungai Utara Regency. Analyzing the data from the questionnaire results using the SPSS 23 computer program. The results of this study indicate that there is a significant influence between organizational culture on employee work productivity seen from the calculation of the determinant coefficient, which is 70%, the result of product moment correlation analysis is 0.835 compared to 0.3494. So r_count > r_table, therefore it can be concluded that the null hypothesis (Ho) is rejected and the alternative hypothesis (Ha) is accepted, which means that there is a significant influence between organizational culture on employee productivity at the Central Bureau of Statistics of Hulu Sungai Utara Regency. The Central Agency of Statistics of Hulu Sungai Utara Regency is expected to improve organizational culture for better work productivity and create innovative ideas to achieve office goals. Besides, it is more assertive in giving sanctions if subordinates make mistakes so that it becomes a lesson for the next

Keywords: *Organizational Culture, Work Productivit*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi memiliki karakteristik khas yang membedakannya pada organisasi lain. Karakteristik khas ini menjadi ciri-ciri bagi organisasi, karakteristik khas inilah yang dinamakan budaya organisasi. Budaya organisasi mengacu di norma, adat istiadat, nilai-nilai, agama dan tata cara berperilaku bagaimana grup atau individu dalam merampungkan sesuatu. Budaya organisasi ialah salah satu peluang agar menciptakan sumber daya manusia melalui aspek perubahan perilaku dan sikap mampu beradaptasi dengan tantangan yang dihadapi dan yang akan datang. Budaya organisasi yang kokoh mendukung tujuan-tujuan kelompok, sebaliknya juga budaya organisasi yang lemah bisa bertentangan pada tujuan kelompok. Pada suatu instansi yang budaya organisasinya kokoh, nilai-nilai bersama dimengerti secara mendalam, dianut, serta diperjuangkan dari sebagian besar anggota kelompok atau organisasi (pegawai). Budaya organisasi yang kokoh serta baik sangat berpengaruh terhadap sikap dan efektivitas kinerja kelompok atau organisasi.

Adanya keterikatan hubungan antara budaya organisasi terhadap produktivitas kerja yang bisa dijelaskan pada contoh diagnosis budaya organisasi Tiernay, bahwa semakin optimal kualitas faktor-faktor yang ada pada budaya organisasi, makin optimal pula kinerja instansi tersebut. Pegawai yang sudah mengerti keseluruhan nilai-nilai itu menjadi suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sebagai akibatnya, akan menjadi kinerja individual.

Copyright at authors some right reserved this work is licensed under a Creative Commons Attribution- ShareAlike 4.0 International License

Didukung oleh sumber daya manusia yang ada, sistem serta teknologi masing-masing kinerja pegawai yang baik akan membentuk kinerja yang baik juga

Dalam pelayanannya BPS diharapkan mampu melayani masyarakat maupun mahasiswa yang membutuhkan data statistik dengan baik dan ramah. Dan jika diminta maka data tersebut sudah harus selesai dan siap untuk dipublikasi. Dengan demikian pegawai BPS diharuskan bisa bekerjasama dengan pegawai lain agar memudahkan dalam bekerja serta menjaga komunikasi dengan baik. Tetapi observasi sementara yang telah dilakukan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Hulu Sungai Utara diidentifikasikan masih kurangnya budaya organisasi tersebut dalam mendukung produktivitas kerja. Budaya organisasi yang telah ditetapkan pada BPS seperti yaitu pegawai harus datang tepat waktu ke kantor jam 8 untuk melaksanakan tugas, tetapi pada saat peneliti mendatangi kantor tersebut pegawai BPS masih banyak yang belum datang, sehingga pegawai yang lain kebingungan melayani yang bukan bidang mereka. Budaya lainnya seperti pegawai diwajibkan mampu menjalin komunikasi dengan baik kepada pegawai lain, faktanya sesama pegawai pada bidang yang sama masih kurang komunikasi dalam melaksanakan tugas sehingga saat atasan atau bidang lain menanyakan progres tugas tersebut pegawai yang lain acuh saja. Pegawai diharuskan menyelesaikan tugas tepat waktu agar saat dibutuhkan data tersebut sudah siap/tersedia. Tetapi pencacah masih memiliki kesibukan lain yang menyebabkan keterlambatan penyerahan hasil survei dan juga masyarakat yang disurvei sulit untuk ditemui bahkan beberapa responden enggan untuk berpartisipasi secara mendalam pada sensus/survei yang dilaksanakan BPS, hal ini mengakibatkan keterlambatan organisasi dalam menyebarkan hasil publikasi dari survei tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Budaya organisasi dikenal pertama kali pada era 1970-an di Amerika Serikat dan Eropa. Salah satu tokoh budaya organisasi adalah Edward H. Schein yang merupakan seorang Profesor Manajemen dari Sloan School of Management. Salah satu karya ilmiahnya adalah "*Organizational Culture and Leadership*". Dinegara Indonesia, budaya organisasi pertama kali dikenal di tahun 1989-1990 an. Saat itu banyak dibicarakan mengenai permasalahan budaya, bagaimana cara mempertahankan budaya Indonesia dan pembudayaan nilai-nilai baru. Bersamaan dengan itu para akademisi mulai mempelajari serta memasukkannya pada kurikulum pendidikan formal maupun informal.

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai perangkat nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptionst*), atau norma yang sudah lama berlaku dan telah disepakati untuk diikuti oleh anggota organisasi atau kelompok sebagai pedoman perilaku dan pemecahan permasalahan dalam organisasi mereka. Budaya organisasi dianggap budaya perusahaan, yakni seperangkat nilai-nilai maupun norma yang telah cukup lama berlaku dan dianut oleh anggota organisasi (pegawai) sebagai tata cara berperilaku dalam menyelesaikan masalah organisasi.

Budaya organisasi ialah suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, dan dapat menggerakkan orang-orang pada suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Budaya organisasi yang kokoh dapat mendukung tujuan-tujuan yang hendak dicapai. Mengapa budaya organisasi penting? karena budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam tatanan organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh anggota organisasi.

Copyright at authors some right reserved this work is licensed under a Creative Commons Attribution- ShareAlike 4.0 International License

ISSN: 2541-1403 | E-ISSN: 2541-187X
Volume 14 Nomor 01
https://journalmab.ulm.ac.id/index.php/jbp

Produktivitas Kerja Pegawai

Jika menyampaikan problem pengertian mengenai produktivitas, muncullah situasi yang bertentangan, sebab belum adanya kesepakatan umum oleh para ahli mengenai maksud pengertian produktivitas kerja dan kriteria mengikuti petunjuk-petunjuk produktivitas. Secara umum Produktivitas diartikan yakni sebagai berikut "*produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input)"*

Menurut Hasibuan (2016) "*produktivitas ialah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jikalau produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi serta adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya".* Menurut Kusrianto dalam (Sutrisno 2017), menyatakan bahwa produktivitas ialah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini yakni penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien.

Menurut Edy Sutrisno (2019:99) produktivitas biasanya diartikan sebagai hubungan dari keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan dari hasil keluaran dan masukan, masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, dan kalau keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

Kerangka Pemikiran

Menurut Thompson dan Stickland (Torang, 2016:106) budaya organisasi memperlihatkan nilai, *beliefs*, prinsip, tradisi, serta cara sekelompok orang beraktivitas dalam organisasi. Budaya organisasi adalah hasil out-put organisasi. Menurut Kreitner & Kinicki Wibowo, 2010:17) budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi. Greenberg & Baron (dalam Torang, 2016:109) menyatakan bahwa terdapat 7 elemen yang dapat menunjukkan karakteristik budaya organisasi, yaitu *Inovation* (setiap individu harus kreatif dan dapat menghasilkan ide baru), *Stability* (dapat diperkirakan dan berorientasi pada norma), *People Orientated* (menghargai hak individu), *Resukt Orientated* (berdasarkan pada hasil), *Easygoingness* (bersikap tenang dan santai), *Attention to detail* (memperhatikan secara detail); dan*Collaborative Orientated* (kerjasama/*team work*).

Menurut Sutrisno (2019:99) produktivitas pada dasarnya diartikan sebagai hubungan antara keluarga (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif. Yakni suatu perbandingan antara hasil keluaran dengan masukan, masukan biasanya dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur pada kesatuan fisik, bentuk, dan nilai untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yakni kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif bisa diartikan menjadi metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data memakai instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang sudah ditetapkan. Tipe penelitian yang dipakai adalah asosiatif kuantitatif. Penelitian asosiatif yakni penelitian yang dilakukan dengan tujuan agar melihat hubungan antar variabel maupun pengaruh suatu variabel terhadap

Copyright at authors some right reserved this work is licensed under a Creative Commons Attribution- ShareAlike 4.0 International License

variabel lainnya. Penelitian ini juga bisa disebut penelitian korelasional.

Populasi merupakan keseluruhan subyek penelitian. Menurut Sugiyono (2014), populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang biasanya ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari lalu ditarik kesimpulannya. Jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini mengacu kepada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2014), yang menyatakan bahwa total sampling merupakan teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Teknik penarikan sampel menggunakan total sampling yakni sebanyak 30 responden (pegawai) pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Teknik pengumpulan data yaitu teknik atau cara-cara yang dipergunakan peneliti untuk mengumpulkan data, yakni menggunakan Kuesioner. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan teknik kuantitatif yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel terikat. Ada beberapa metode statistik yang digunakan yaitu Analisis Regresi Linier Sederhana dan uji hipotesis (Uji t, Uji F dan Koefisien Determinan)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis yang telah diuraikan diatas dapat dilihat hasil bahwa variabel budaya organisasi (X) yaitu inovasi, berorientasi pada norma, menghargai hak individu, berdasarkan hasil, bersikap tenang dan santai, memperhatikan secara detail, dan kerjasama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y) pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Hulu Sungai Utara. Hal ini dilihat dari hasil analisis korelasi *product moment* sebesar 0,835 dibandingkan dengan 0,2960. Jadi $r_{hitung} > r_{tabel}$, oleh sebab itu dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis null (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Dengan koefisien determinasi sebesar 70% yang artinya berpengaruh positif.

Dari hasil analisis uji t diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t sebesar 8,021, sedangkan nilai t_{tabel} adalah 1,701 pada taraf signifikansi 5% yang berarti bahwa Ha diterima. Kemudian juga diperoleh hasil perhitungan koefisien konstanta adalah sebesar -2,312 dan variabel bebas (X) adalah sebesar 0,898. Artinya bahwa bernilai negatif terhadap variabel independen nilai 0,898 merupakan koefisien regresi dari variabel budaya organisasi yang berpengaruh positif terhadap variabel produktivitas kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik kabupaten Hulu Sungai Utara , dengan kata lain Ha diterima dan Ho ditolak.

Melihat dari observasi yang dilakukan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Hulu Sungai Utara masih kurang baiknya budaya organisasi tersebut dalam mendukung produktivitas kerja. Keterlambatan pegawai datang ke tempat kerja tidak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan pada BPS. Kurangnya komunikasi antar pegawai juga mempengaruhi produktivitas kerja. Keterlambatan hasil survei juga disebabkan karena petugas pencacah memiliki kesibukan lain serta masyarakat enggan untuk berpartisipasi dalam kegiatan tersebut. Hal ini dapat dibuktikan bahwa observasi yang dilakukan memang sesuai dengan fakta/valid yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan produktivitas kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Hulu Sungai Utara

Copyright at authors some right reserved this work is licensed under a Creative Commons Attribution- ShareAlike 4.0 International License

KESIMPULAN

Budaya organisasi yang berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pusat Statistik kabupaten Hulu Sungai Utara. Untuk Sedangkan koefisien determinasi yang diperoleh produktivitas kerja 70% dipengaruhi oleh budaya organisasi dan sisanya 30% harus dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model.

DAFTAR PUSTAKA

Arianty (2014), *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai-Jurnal Manajemen & Bisnis* Vol 14 No.2 ISSN 1693-7619. Diambil dari data base Universitas Muhamadiyah Sumatera Utara.

Butar, L, F, 2015. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. Fakultas Psikologi Universitas HKBP Nommensen.

Darmawan, Deni. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya offset.

Erna Dora Siregar. 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Publik (Studi tentang Pelayanan STNK di Kantor Bersama Samsat Pematang Siantar)*. Medan: Universitas Sumatera Utara.

Fauzan, M. O., & Fathiyah, F. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Pengawas Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum (Pu) Kabupaten Batang Hari Jambi*. J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains). https://doi.org/10.33087/jmas.v2i2.29

Hadi Prayitno.2015.*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank BSM (Bank Syariah Mandiri) Cabang Cirebon*.Cirebon.IAIN Nurjati Cirebon.

Hasibuan, Malayu. 2016. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta. PT Bumi Aksara

Jonker, Barjan, Wahyuni Sari. 2016. *Metodelogi Penelitian.* Jakarta. Salemba Empat

Nopen Susanto.2019.*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Pada PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru Sektor Sei Kuantan Kab. Kuantan Singingi*.Pekanbaru, Riau.Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Riani, Asri Laksmi. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Sigit Safrudin, Muhammad. 2017. *Teori Organisasi Umum.* Yogyakarta. deepublish

Sony Tambunan, Toman. 2015. *Pemimpin dan Kepemimpinan.* Yogyakarta. Graha Ilmu

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Administrasi: Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sulaksono, Hari. 2019. *Budaya Organisasi dan Kinerja.* Yogyakarta. Deepubish

Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi.* Jakarta:Prenamedia Group.

Torang, Syamsir. 2016. *Organisasi & Manajemen: Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

Utaminingsih, Alifiulahtin. 2014. *Perilaku Organisasi.* Malang. Tim UB Press

Wibowo. 2010. *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: Rajawali Pers.

Copyright at authors some right reserved this work is licensed under a Creative Commons Attribution- ShareAlike 4.0 International License